

LA LETTRE DES CADRES



LA LETTRE DE L'UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS



HARCELEMENT SEXUEL ET FLATTERIES NE SONT PAS INCOMPATIBLES

La Cour de cassation nous fournit, dans une affaire récente, un nouvel exemple de cas de harcèlement sexuel. Celui-ci est défini par l'article 222-33 du Code pénal comme « *le fait d'imposer à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ».

Dans cette affaire, une salariée avait été déclarée inapte par le médecin du travail en raison d'une situation de harcèlement, nécessitant un éloignement du milieu professionnel. En effet, le médecin avait précisé que la reprise par la salariée de son travail ne pouvait se faire que si une mesure de mobilité éloignant l'auteur du harcèlement était prise.

Pour se défendre, le salarié accusé de harcèlement, avançait que les propos qu'il avait tenus par SMS ou mail étaient dépourvus de tout caractère blessant, insultant ou injurieux. Il ajoutait également qu'ils ne présentaient pas de caractère avilissant ou hostile puisqu'ils se contentaient de louer la beauté et les compétences de sa collègue et étaient donc intellectuellement et physiquement valorisants. Selon lui, l'effet produit par ses propos sur la salariée doit s'apprécier de manière objective au regard des propos concernés et du contexte dans lequel ils s'inscrivent. Ainsi, il considérait presque la réaction de la salariée comme exagérée puisque ses propos étaient toujours « flatteurs » et la mettaient en valeur.

La chambre criminelle de la Cour de cassation n'adopte pourtant pas le même raisonnement et

rappelle que le harcèlement sexuel est caractérisé, dans cette affaire, par trois éléments :

D'une part, l'existence de propos écrits établie par des courriels et des « billets » dans lesquels le salarié harceleur exprimait de façon répétée, de 2012 à 2015, son désir d'avoir une relation d'ordre sexuel avec sa collègue.

D'autre part, le fait que la victime avait exprimé de façon ferme et explicite, à plusieurs reprises, qu'elle n'entendait nullement répondre favorablement à ses avances et l'avait invité à cesser de lui écrire.

Enfin, les juges relèvent que ces « propositions » et « avances » à connotation sexuelle étaient imposées, de manière réitérée, en dehors de tout contexte de plaisanterie ou de familiarité, ce qui créait à l'encontre de la salariée une situation offensante, génératrice d'une incapacité de travail. L'inaptitude temporaire de la salariée prescrite par le médecin du travail relevait ainsi du harcèlement au travail.

Suite à la répétition des propos déplacés et des refus réitérés de la salariée, la CFTC Cadres ne peut que se réjouir que la Cour de cassation ne retienne pas l'excuse ou l'argument du caractère prétendument « valorisant » des propos pourtant déplacés.

Le salarié a été condamné à une peine d'un an d'emprisonnement avec sursis et au versement de dommages-intérêts conséquents.

Rappelons que le délit de harcèlement sexuel peut être caractérisé par des comportements de toute nature, pouvant consister en des propos, des gestes, des envois ou remises de courriers, d'objets, d'attitudes etc. qui sont imposés à la victime, de façon répétée et qui présentent une connotation



sexuelle. Face à ces comportements, le harcèlement sexuel suppose évidemment le non consentement de la victime, laquelle subit ces agissements qui sont non désirés. Cependant, sur la question du consentement, la loi n'exige pas que la victime ait fait connaître expressément et explicitement à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante (ce qui pourrait par exemple résulter d'une demande formulée par écrit ou devant témoins de mettre un terme aux agissements). L'absence de consentement à des propos à connotation sexuelle peut, quoi qu'il arrive, résulter d'un simple silence de la victime, contrairement à l'adage selon lequel *qui ne dit mot consent*.

En plus de la répétition des actes de harcèlement (qui exige simplement que les faits aient été commis à au moins deux reprises), il suffit concernant les actes en eux-mêmes qu'ils revêtent une connotation sexuelle, ce qui n'exige donc pas qu'ils présentent un caractère explicitement et directement sexuel.

Enfin, pour être punissables, ces comportements doivent porter atteinte à la dignité de la victime ou créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Cette dernière hypothèse permet de couvrir des situations où le comportement ne porte pas en lui-même atteinte à la dignité de la victime, mais a pour conséquence de rendre insupportable ses conditions de vie, de travail ou d'hébergement. Classiquement, c'est le cas lorsqu'une personne importune quotidiennement son ou sa collègue, en lui adressant sans cesse des messages ou des objets à connotation sexuelle.

Crim. 18 novembre 2020 n° 19-81.790

DES MESSAGES PRIVÉS FACEBOOK PEUVENT-ILS ÊTRE PRODUITS COMME ÉLÉMENTS DE PREUVE CONTRE UN SALARIÉ ?

Il n'est pas rare désormais de voir des salariés s'épancher sur les réseaux sociaux concernant leur employeur, et ceux-ci, prononcer un licenciement fondé sur des propos injurieux, dégradants ou diffamatoires tenus sur la toile.

En la matière, la limite réside souvent dans le caractère « ouvert » ou « fermé » du compte sur lequel sont tenus les propos litigieux. Des propos injurieux mais tenus sur un compte Facebook fermé, c'est-à-dire dont le contenu ne peut être lu que par un nombre restreint de personnes, ne peuvent donc pas fonder un licenciement puisqu'il s'agit, selon la Cour de cassation, d'une conversation privée¹.

Un nouvel arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation vient renforcer le droit pour les salariés au respect de leur vie privée. Dans cette affaire, une salariée est licenciée pour faute grave et conteste son licenciement devant le Conseil des prud'hommes.

Au cours de ce litige, l'employeur avait produit plusieurs échanges de messages privés entre la salariée et une de ses collègues. Ces messages étaient issus du compte Facebook de la salariée, laquelle avait dû utiliser ce réseau social sur son lieu de travail et à partir de son ordinateur professionnel mis à sa disposition. Dans son pourvoi, la salariée estime que son ancien employeur a porté atteinte à sa vie privée en produisant un message à caractère privé et demande à ce qu'il soit condamné à réparer cette atteinte par le versement de dommages-intérêts.

Si la Cour d'appel a considéré que la production de messages d'ordre privé n'avait causé aucun préjudice à la salariée, la Cour de cassation considère à l'inverse qu'au terme de l'article 9 du Code civil, « *chacun a droit au respect de sa vie privée* » et que la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation, sans qu'il soit besoin de démontrer que cette atteinte a causé un préjudice à l'intéressée.

La Cour de cassation se montre ici particulièrement protectrice quant au respect de la vie privée des salariés puisqu'il est de plus en plus rare qu'elle reconnaisse un préjudice automatiquement. Pour autant, il convient de rester vigilant et mesuré concernant les propos pouvant être tenus sur les réseaux sociaux car si les paroles s'envolent, les écrits restent.

Soc. 12 novembre 2020 n° 19-20.583

¹ Soc. 12 septembre 2018 n° 16-11.690



SYNTEC ET CONGE MATERNITE : MAINTIEN TOTAL DE LA REMUNERATION, Y COMPRIS LA PART VARIABLE

Lors du congé maternité, la salariée enceinte bénéficie d'indemnités journalières de la Sécurité sociale compensant une partie de sa perte de salaire. Contrairement aux idées reçues, aucun texte dans le Code du travail ou de la Sécurité sociale n'impose un maintien total de salaire pendant le congé maternité. Heureusement, la grande majorité des conventions collectives prévoit un complément de salaire à la charge des employeurs.

C'est par exemple le cas de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (souvent appelée Syntec). En effet, son article 44 prévoit que « *les collaboratrices ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour maternité conserveront le maintien intégral de leurs appointements mensuels pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la Sécurité sociale et les régimes de prévoyance* ». Mais que faut-il comprendre exactement par *maintien intégral [des] appointements mensuels* ?

La question a été posée à la Cour de cassation, à l'occasion d'un arrêt rendu le 25 novembre dernier. Une salariée exigeait dans ce litige que son employeur lui verse la prime de fin d'année, liée à l'atteinte d'objectifs annuels dans le cadre d'un plan de performance individuelle et collective et qui lui avait été refusée alors qu'elle était en congé maternité. L'employeur soutenait que le maintien de la rémunération étant limité aux seuls appointements mensuels, la salariée ne pouvait prétendre au maintien de sa rémunération variable pendant son congé maternité.

Ce raisonnement est pourtant en contradiction avec le principe d'un maintien « *intégral* » posé par l'article 44 de la convention collective Syntec qui suppose, selon la Cour de cassation, la prise en compte de la partie variable de la rémunération dès lors que la salariée en perçoit habituellement une. Rappelons par ailleurs qu'une décision similaire² avait été prise l'année dernière concernant la convention collective nationale des sociétés financières.

Soc. 25 novembre 2020 n° 19-12.665

ENTRETIENS PROFESSIONNELS : DATE BUTOIR REPOUSSEE AU 30 JUIN

L'ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre dernier permet aux entreprises d'organiser les entretiens professionnels des salariés jusqu'au 30 juin 2021. Les employeurs s'étaient déjà vu accorder un délai supplémentaire jusqu'au 31 décembre dernier par une ordonnance d'avril 2020 (voir Lettre des cadres avril 2020). Cette fois, la possibilité de report concerne les entretiens bi-annuels et les entretiens « état des lieux » organisés tous les 6 ans.

Rappelons que l'entretien professionnel peut tout à fait être réalisé par un outil de visioconférence.

REUNIONS DU CSE : LA POSSIBILITE D'AUDIOCONFERENCE PROLONGEE

Le décret n° 2020-1513 prolonge la possibilité de tenir des réunions de CSE par audioconférence et messagerie instantanée jusqu'au 16 février 2021.

² Soc. 5 juin 2019 n° 18-12.862